



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
И ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ»

ПРИКАЗ

«25» августа 2018 года

№ 1/пвтр

г. Арзамас Нижегородской области

Об утверждении Правил
внутреннего трудового распорядка

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.Н. Годухин

Правила внутреннего трудового распорядка
Автономной некоммерческой профессиональной
образовательной организации
«Институт информационных технологий и
инновационных систем управления»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой профессиональной образовательной организации «Институт информационных технологий и инновационных систем управления» (далее – ИИТИСУ, Работодатель) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 N 127-ФЗ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, уставом ИИТИСУ(далее – Устав), и являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, и иные вопросы регулирования трудовых отношений в ИИТИСУ с целью обеспечения эффективности образовательной и научной деятельности ИИТИСУ, создания благоприятных условий для организации труда и рационального использования рабочего времени.

1.2. Все вопросы, связанные с порядком применения Правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим

законодательством, – совместно или с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников.

1.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом, другими локальными правовыми актами, регламентирующими его деятельность, ИИТИСУ реализует право на труд в основных видах деятельности.

1.5. Ознакомление работников с настоящими Правилами, изменениями к ним производится под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также в течение трудовой деятельности работника.

1.6. Настоящие Правила, изменения к ним публикуются на корпоративном сайте (портале) ИИТИСУ. Информацию об изменениях в настоящие Правила до сведения работников доводит директор.

2. Порядок приема, перевода и увольнения Работников

2.1. В ИИТИСУ предусматриваются должности административных работников, педагогических работников дополнительного образования, научных работников, а также должности инженерно-технических, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

Право на занятие должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

Права, обязанности и ответственность работников устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.2. Не допускаются к педагогической деятельности лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в

соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую и непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, или лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних

и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. В соответствии с трудовым законодательством Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе, отстранение педагогического работника, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в соответствующих статьях Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4. Педагогические работники могут привлекаться к педагогической деятельности на основании гражданско-правового договора возмездного

оказания услуг на условиях почасовой оплаты труда.

2.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Порядок проведения аттестации педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Перечень должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок проведения указанного конкурса определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей

должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников,

занимающих должности научных работников».

2.7. Директор назначается учредителем на срок пять лет. Запрещается занятие должности директора лицом, которое не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством.

2.8. Трудовые отношения с другими категориями работников регламентируются в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами

2.9. В соответствии с трудовым законодательством лицо, поступающее на работу, обязано предъявить следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку (за исключением случаев, когда гражданин поступает на работу впервые или поступает на работу на условиях совместительства);

страховое свидетельство обязательного государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с действующим законодательством не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или

подвергавшиеся уголовному преследованию;

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, в случаях установленных действующим законодательством, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку.

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.14. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.15. При приеме на работу Работника, Работодатель обязан ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (при наличии).

2.16. Работодатель обязан проинструктировать Работника о безопасных условиях труда, провести вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне.

2.17. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях

проверки его соответствия поручаемой работе на срок, установленный ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.18. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника при продолжении работы в организации.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и иные причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

2.19. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами. По соглашению между Работником и Работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. Расторжение трудового договора с работником, в том числе педагогическим по инициативе Работодателя допускается по основаниям, предусмотренным статьями 71, 81, 336 ТК РФ и иным основаниям, предусмотренным федеральным законом.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем

прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с действующим законодательством сохранялось место работы.

2.23. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет всех сумм, причитающихся работнику.

2.24. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи.

3. Основные права и обязанности Работников

3.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных

компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ИИТИСУ, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении ИИТИСУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ИИТИСУ, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Указанные академические права и свободы осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм

профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах.

3.3 Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами, локальными нормативными актами.

3.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом, с учетом

количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года «Об утверждении особенностей режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.6. Обязанности и ответственность педагогических работников.

Педагогические работники обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и

состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить, в соответствии с трудовым законодательством, предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, и иные локальные нормативные акты.

3.7. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся на территории ИИТИСУ в частном порядке, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.8. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.9. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке

и в случаях, которые установлены федеральными законами.

3.10. Научным работником (исследователем) в соответствии с Федеральным законом «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 № 127-ФЗ является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью.

Оценка научной квалификации научных работников и иных лиц, осуществляющих научную (научно-техническую) деятельность, обеспечивается государственной системой научной аттестации. Государственная система научной аттестации предусматривает присуждение ученых степеней кандидата наук и доктора наук, присвоение ученых званий доцента и профессора.

3.11. Научный работник имеет право на:

признание его автором научных и (или) научно-технических результатов и подачу заявок на изобретения и другие результаты интеллектуальной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получение в соответствии с законодательством Российской Федерации доходов от реализации научных и (или) научно-технических результатов, автором которых он является;

объективную оценку своей научной и (или) научно-технической деятельности и получение вознаграждений, поощрений и льгот, соответствующих его творческому вкладу;

подачу заявок на участие в научных дискуссиях, конференциях и симпозиумах и иных коллективных обсуждениях;

участие в конкурсе на финансирование научных исследований за счет средств соответствующего бюджета, фондов поддержки научной и (или) научно-технической деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

подачу заявок на участие в международном научном и научно-

техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации);

доступ к информации о научных и научно-технических результатах, если она не содержит сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;

публикацию в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов, если они не содержат сведений, относящихся к государственной, служебной или коммерческой тайне;

входить в состав коллегиальных органов управления ИИТИСУ, в соответствии с порядком, установленным Уставом;

участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ИИТИСУ, в пределах своей компетенции;

выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;

бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами ИИТИСУ, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

3.12. Научный работник обязан:

осуществлять научную, научно-техническую деятельности и (или) экспериментальные разработки, не нарушая права и свободы человека, не причиняя вреда его жизни и здоровью, а также окружающей среде;

объективно осуществлять экспертизы представленных ему научных и научно-технических программ и проектов, научных и (или) научно-технических результатов и экспериментальных разработок;

формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессиям, специальности или направлению подготовки;

развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие

способности.

3.13. Каждый работник имеет право:

участвовать в обсуждении и решении вопросов, касающихся деятельности ИИТИСУ;

быть избранным в органы управления ИИТИСУ;

на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, пользоваться информационным фондом библиотеки, информационными технологиями в ИИТИСУ и т.п.;

на организационное и материально-техническое обеспечение своей деятельности;

на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом;

на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным законодательством стандартами организации и безопасности труда;

на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставления еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и др.

3.14. Все Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями,

пользоваться выданной в установленных случаях специальной обувью, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

бережно относиться к имуществу ИИТИСУ, эффективно и по назначению использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде, другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы. В случае причинения имущественного ущерба Работник возмещает его в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации;

незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуаций, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

незамедлительно сообщать Работодателю об изменении своих персональных данных.

3.15. Трудовые обязанности (виды работ), которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности, определяются трудовым договором, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и прекращать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан руководствоваться: действующим законодательством Российской Федерации; Уставом, коллективным договором (при наличии) и иными локальными нормативными актами.

4.3. В основные обязанности Работодателя входит:

соблюдение и выполнение федеральных законов и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, условий коллективного договора (при наличии), соглашений и трудовых договоров с Работниками;

организация труда Работников, предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

создание условий для проведения культурно-воспитательной работы, занятий физической культурой и творчеством;

своевременное рассмотрение и внедрение предложений общественных организаций, преподавателей и других Работников, направленных на улучшение работы ИИТИСУ и поощрение лучших Работников;

обеспечение строгого соблюдения трудовой дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, обеспечение Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

принятие необходимых мер по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний Работников, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, своевременное предоставление льгот и компенсаций в связи с вредными

условиями труда, обеспечение Работников в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

осуществление постоянного контроля качества знаний и соблюдения работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности и настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;

обеспечение исправного содержания помещений, освещения, вентиляции помещений, оборудования, создание нормальных условий для хранения верхней одежды Работников;

обеспечение правильного применения действующих условий оплаты и нормирования труда, выдача заработной платы в установленные коллективным договором (при наличии) сроки;

создание коллективу необходимых условий для выполнения им своих полномочий, предусмотренных действующим законодательством, Уставом, коллективным договором (при наличии), создание в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерной поддержки и развития инициативы, активности Работников, обеспечение участия в управлении ИИТИСУ посредством собраний, конференций и различных форм общественной деятельности;

внимательное отношение к нуждам и запросам Работников; обеспечение защиты персональных данных Работников.

4.4. В установленных случаях Работодатель осуществляет свои обязанности совместно или с учетом мнения профсоюзной организации Работников.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым Работодателем, а

также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, иными локальными нормативными актами.

5.2. Для организации и проведения образовательного процесса устанавливается 6-дневная 40-часовая рабочая неделя (с понедельника по субботу) в соответствии с учебными планами и расписаниями учебных занятий. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется с учетом установленного режима работы или трудовым договором с Работником.

5.3. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе и по аналогичной должности, специальности в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Работа на условиях внутреннего совместительства выполняется в свободное от основной работы время.

5.4. Режим рабочего времени для педагогических работников определяется в пределах 6-дневной 36-часовой рабочей недели. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом выполнения всех видов учебно-методической, научно-исследовательской, творческой и воспитательной работы, регулируемой индивидуальными планами работ, расписанием учебных занятий, планами научно-исследовательских работ и т.д.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и выполнением индивидуальных планов работы педагогическими работниками осуществляется заместителем директора по учебной работе.

5.5. Для персонала, непосредственно связанных с организацией и проведением образовательного процесса, устанавливается 5-дневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре с Работником.

Для учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих образовательный процесс в субботах, второй выходной день

предоставляется по графику в другой день недели.

5.6. Для Работников, не связанных непосредственно с организацией и обеспечением образовательного процесса, устанавливается режим рабочего времени при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала работы и ее окончания определяется в трудовом договоре с Работником.

5.7. В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час. В тех случаях, когда праздничному дню предшествуют дни еженедельного отдыха, сокращение продолжительности рабочего дня не производится. Когда праздничный день совпадает с днем еженедельного отдыха, день отдыха переносится на первый рабочий день следующей недели.

5.8. Для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.9. Приказом директора может быть установлен перечень Работников с особым режимом работы – ненормированным рабочим днем (согласно ст. 101 ТК РФ). В соответствии с указанным режимом отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.10. Работодатель организует учет и проверку явки на работу и ухода с работы Работников.

5.11. Работник, с учетом возможности обязан своевременно извещать Работодателя о периоде временной нетрудоспособности и иных уважительных причинах невыхода на работу.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых директором с учетом

мнения профсоюзного комитета (при наличии). Продление, перенос, разделение и отзыв из него происходит с согласия Работника в порядке, установленном ТК РФ. При наличии финансовой возможности, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 56 календарных дней.

5.14. Другим Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также удлиненный отпуск и отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – три календарных дня.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, творческое отношение к работе и иные достижения, а также в связи с юбилейными датами к Работникам применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и вносятся в установленном порядке в трудовую книжку Работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством

Работник может быть представлен к государственным наградам, к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий министерств и ведомств.

7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Помимо оснований, изложенных в п. 7.1 Правил, основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является повторное, в течение одного года грубое нарушение Устава.

7.3. Дисциплинарные взыскания налагаются приказом директора.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника по истечении двух рабочих дней дать указанное объяснение, составляется соответствующий акт.

Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника ознакомиться с данным приказом, составляется соответствующий акт.

7.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или профсоюзной организации (при наличии).

8. Обеспечение порядка в помещениях

8.1. Ответственность за благоустройство и обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных и служебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещения и т.п.) несет Работодатель.

8.2. В помещениях запрещается:

совершение действий, препятствующих нормальному процессу обучения и работы;

курение табака, распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств и психотропных веществ;

8.3. Работодатель обеспечивает охрану и сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и иных помещениях.

9. Заключительные положения

9.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются совместно с представителями Работников.

9.2. Настоящие Правила являются обязательными для Работников и

Работодателя.

9.3. Вопросы, не урегулированные настоящими Правилами, разрешаются в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами.